

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Владимирской области
«Вязниковский технико-экономический колледж»

на 2019-2022 годы

На основании п.1.7 и 1.14 настоящего договора действие документа продлено до 2025 года включительно. (Протокол № 1 конференции работников и обучающихся от 06.03.2023)

От работодателя:

Директор
ГАПОУ ВО «ВТЭК»
А.И. Максимов
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

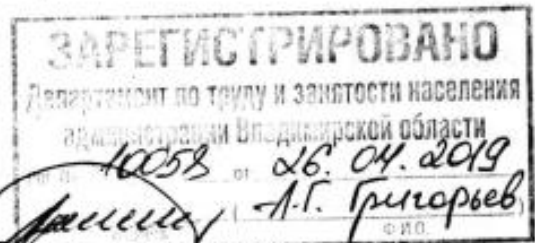


Коллективный договор подписан

От работников:

Председатель совета
работников колледжа
Н.А. Евдокимова
(подпись) (Ф.И.О.)

16 апреля 2019.
(дата подписания)



1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Владимирской области «Вязниковский технико-экономический колледж».

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области «Вязниковский технико-экономический колледж» (далее – колледж, ВТЭК) в лице директора Максимова Александра Ивановича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные Советом представителей работников Колледжа, избираемом на конференции работников ВТЭК.

1.3 Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Соглашением между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2017-2020 гг., иными законодательными и нормативными правовыми актами, и на основании предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет представителей работников выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в соответствии с действующей нормативной базой;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности всех направлений деятельности колледжа, улучшению качества результатов труда;
- беречь имущество ВТЭК, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с ВТЭК, характера выполняемой работы.

1.7 Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.9 При реорганизации ВТЭК в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации колледжа в форме преобразования.

При ликвидации ВТЭК коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12 Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.14 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа, а также настоящим коллективным договором, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5 Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.6 Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником:

- ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню

квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7 Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.8 Работники колледжа, включая директора и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

3. Оплата и нормирование труда

3.1 Размеры и формы оплаты труда, материального стимулирования и материальной помощи всем категориям работников устанавливаются трудовым договором в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГАПОУ ВО «ВТЭК». (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору)

3.2 Регулирование вопросов оплаты труда работников ВТЭК осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности колледжа;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ВТЭК;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, региональным законодательством);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ВТЭК;

3.3 При разработке и утверждении в колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Советом колледжа (принцип прозрачности).

3.4 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы,

стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов;

3.5 Размер надбавок и доплат устанавливается с 1 сентября на год для педагогического персонала, а для остального персонала ежемесячно при наличии фонда оплаты труда на усмотрение администрации.

3.6 При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.7 Зарплата выплачивается путем перечисления денежных средств на расчетный счет (банковскую карточку) работника два раза в месяц:

- 21 числа текущего месяца;

- 07 числа последующего месяца.

3.8 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.9 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.10 При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.11 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной и праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12 Оплата библиотечных работников производится на основании Постановления Губернатора Владимирской области № 622 от 04.09.2008г.

Оплата медицинских работников производится на основании Постановления администрации Владимирской области № 277 от 04.04.2016г.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

ГАПОУ ВО «ВТЭК»

Коллективный договор

работников ВТЭК определяется Положением «Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ ВО «ВТЭК» (Приложение 2 к настоящему Коллективному договору).

4.2 Для педагогических работников первое сентября является началом учебного года. Учебный год заканчивается в соответствии с учебными планами. Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом, годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий.

4.3 Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего распорядка ВТЭК.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4 Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается согласно ст. 92 ТК РФ на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;
- 5 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени студентов в возрасте до восемнадцати лет, получающих среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста

4.5 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней, продолжительность работы, при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.6 В организации установлена шестидневная рабочая неделя с учетом учебного плана и специфики труда отдельных категорий работников с одним выходным днем.

4.7 Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время не могут быть допущены лица, перечисленные в ст. 96 ТК РФ.

4.8 Работодатель имеет право разрешить выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (работа по совместительству).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Особенности работы по совместительству регулируется положениями ст. 282 ТК РФ.

4.9 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) производится на условиях, закрепленных в ст. 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.10 В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ВТЭК.

На тех работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.11 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях и на условиях, закрепленных в ст. 113 ТК РФ.

4.12 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.13 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета представителей работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.14 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных

дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.15 Педагогические работники не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5 Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

5.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

5.3 Работодатель обязуется:

5.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3.2 Организовывать повышение квалификации (дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности) педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—174, ст. 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—174, ст. 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности колледжа, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.3.5 Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

6.1 Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательной организации.

6.2 Создает необходимые условия для работы подразделений общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

6.3 Работодатель обязуется обеспечить работникам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

6.4 При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные с разрешения работодателя.

6.5 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

6.6 В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

6.7 Преимущественным правом оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, пользуются работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

6.8 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и

ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

6.9 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.10 При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом.

6.11 Работодатель обязуется обеспечивать сохранность персональных данных работников колледжа в соответствии с действующим законодательством и Положением «О защите и обработке персональных данных обучающихся и работников ГАПОУ ВО «ВТЭК» (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору)

7. Условия и охрана труда

7 Работодатель обязуется:

7.1 Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда, в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

7.2 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение 4 к настоящему Коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3 Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ВТЭК по охране труда на начало учебного года.

7.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств колледжа.

7.5 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.6 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен

работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

7.7 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10 Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда.

7.11 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12 Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.13 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.14 Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

8.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Государственную инспекцию труда во Владимирской области

8.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

8.3 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Положение «Об оплате труда работников ГАПОУ ВО «ВТЭК»
2. Положение «Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ ВО «ВТЭК».
3. Положение «О защите и обработке персональных данных обучающихся и работников ГАПОУ ВО «ВТЭК».
4. Соглашение по охране труда.